

Welkom!

Formatief toetsen is teamwerk

Over de mooie
uitdaging van
implementatie en
verankering



**2 juni
2017**

**Themasessie | Platform Leren van
Toetsen | Hogeschool Rotterdam**

**Eric Entken
Hogeschool Rotterdam**

**Dominique Sluijsmans
Zuyd Hogeschool |
Lectoraat Professioneel Beoordelen**



**ZU
YD**

Doel van onze workshop

**handvatten bieden om
formatief toetsen c.q. een
feedbackcultuur te
implementeren in het
onderwijs**

OPWARMOEFENING



**Hoe bekend zijn je
collega's met formatief
toetsen?**

Hoe veranderingsbereidheid is je organisatie?

**Hoe groot is de rol die je
zelf zou willen spelen
bij het implementeren
van formatief toetsen?**

Formatief toetsen is teamwerk

Over de mooie
uitdaging van
implementatie en
verankering



2 juni
2017

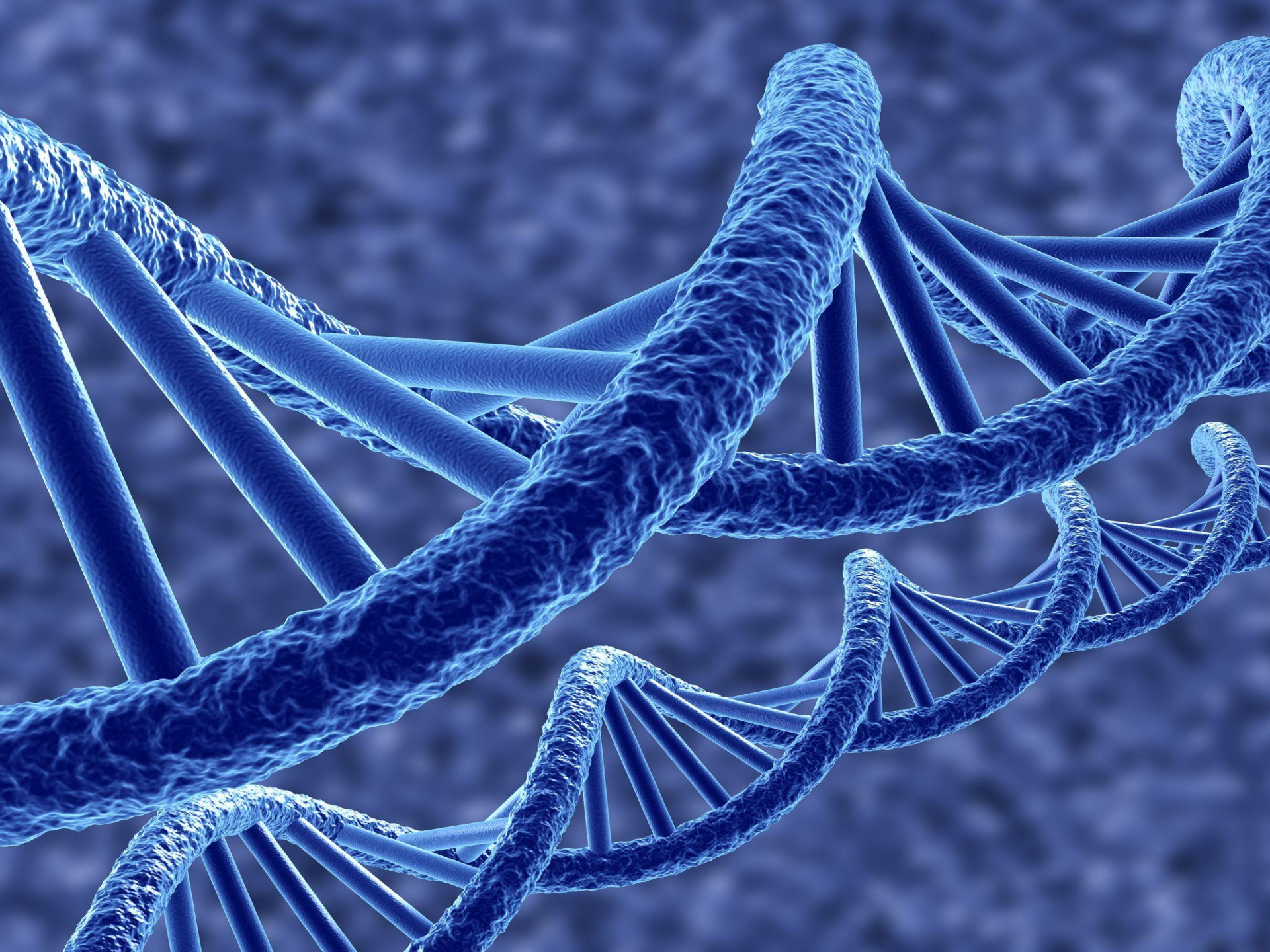
Bijdrage bijeenkomst Platform Leren
van Toetsen | Hogeschool Rotterdam

Dominique Sluijsmans
Zuyd Hogeschool |
Lectoraat Professioneel Beoordelen

dominique.sluijsmans@zuyd.nl
[@dommarag](https://twitter.com/dommarag)

**ZU
YD**





Mijn bijdrage

**1. Wat is
formatief
toetsen?**

**2. Welke
inhoudelijke
sleutels zijn van
belang voor het
implementeren
van een
feedback-
cultuur?**

**3. Van denken
naar doen: het
belang van
leiderschap in
het
implementatie-
proces**



DISCLAIMER

**ZU
YD**





Blok 1

**Wat is
formatief
toetsen?**

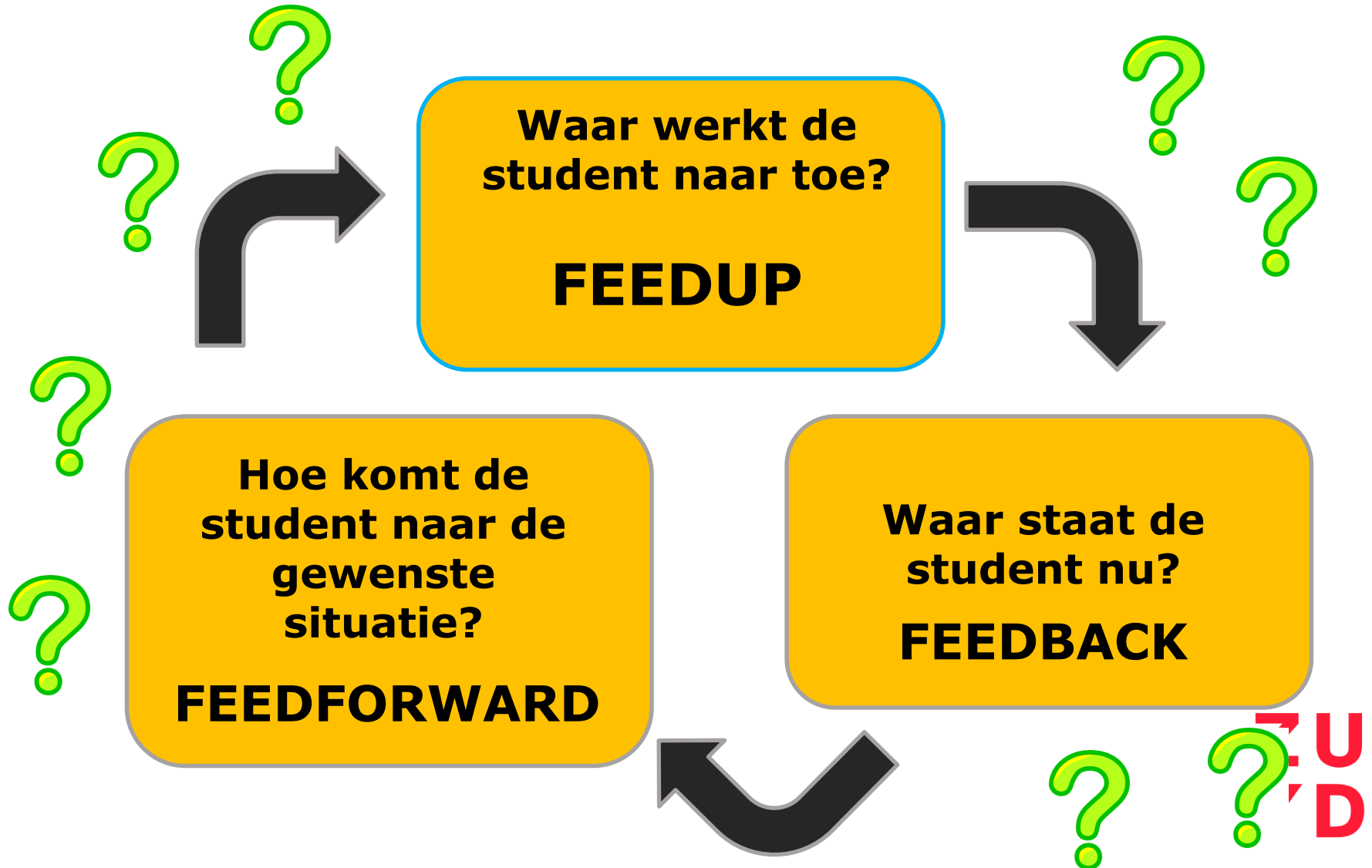
FT gaat over effectief onderwijs

**studenten en docenten
gebruiken bewijs van leren
om het leren of het onderwijs aan
te passen en zo tegemoet te
komen aan actuele leerbehoeften
van studenten**

**doel van FT is de
betrokkenheid van studenten
bij hun leren te vergroten en
hun zelfbeoordelings-
vaardigheden te ontwikkelen**

**waar summatief toetsen
wordt georganiseerd op
bepaalde momenten, is
formatief toetsen ingebed in
de dagelijkse
onderwijspraktijk**

formatief toetsen is cyclisch en interactief *proces*



	waar werkt de student naar toe? FEEDUP	waar staat de student nu? FEEDBACK	hoe komt de student naar de gewenste situatie? FEEDFORWARD
docent	1. verhelderen van leerdoelen en delen van criteria voor succes	2. realiseren van effectieve discussies en activiteiten die bewijs leveren voor leren	3. terugkoppeling geven gericht op verder leren
mede-student	2. begrijpen en delen van leerdoelen en criteria	4. activeren van studenten als belangrijke informatiebronnen voor elkaar PEER ASSESSMENT	
student	2. begrijpen van leerdoelen en criteria	5. activeren van studenten in het stimuleren van eigenaarschap over het eigen leren ZELFREGULATIE	

**Formatief is geen
eigenschap van een
toets!**

toetscultuur → feedbackcultuur =

**van toetsgericht denken en handelen naar
doelgericht werken en handelen**

**van het geven van informatiearme cijfers naar
het geven van motiverende en informatierijke
feedup, feedback en feedforward**

**van individueel denken en handelen naar
collectief denken en handelen vanuit
gemeenschappelijke visie over toetsing**

Blok 2

**Welke
inhoudelijke
sleutels zijn van
belang voor het
implementeren
van een
feedbackcultuur?**





**ZU
YD**

HACKING ASSESSMENT

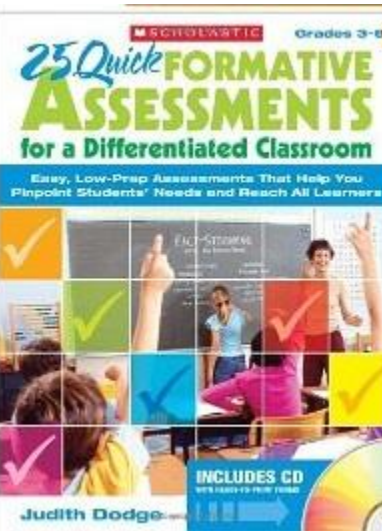
10 Ways To Go Gradeless In a Traditional Grades School



Starr Sackstein

HANDBOOK OF FORMATIVE ASSESSMENT

Heidi L.



MAKING GOOD PROGRESS?

The future of Assessment for Learning



Formative Assessment in the Secondary Classroom

Shirley Clarke



CLASSROOM ASSESSMENT

What
Teachers
Need
to Know



W. JAMES POPHAM

EMBEDDED formative assessment

DYLAN WILIAM



**Formatief
toetsen dient te
worden ingebed
in het
curriculum als
geheel**





Leerdoelen

Waarheen leren zij?

Leerinhoud

Wat leren zij?

Leeractiviteiten

Hoe leren zij?

Docentenrollen

Wat is de rol van de leraar bij hun leren?

Bronnen en materialen

Waarmee leren zij?

Groeperingsvormen

Met wie leren zij?

Leeromgeving

Waar leren zij?

Tijd

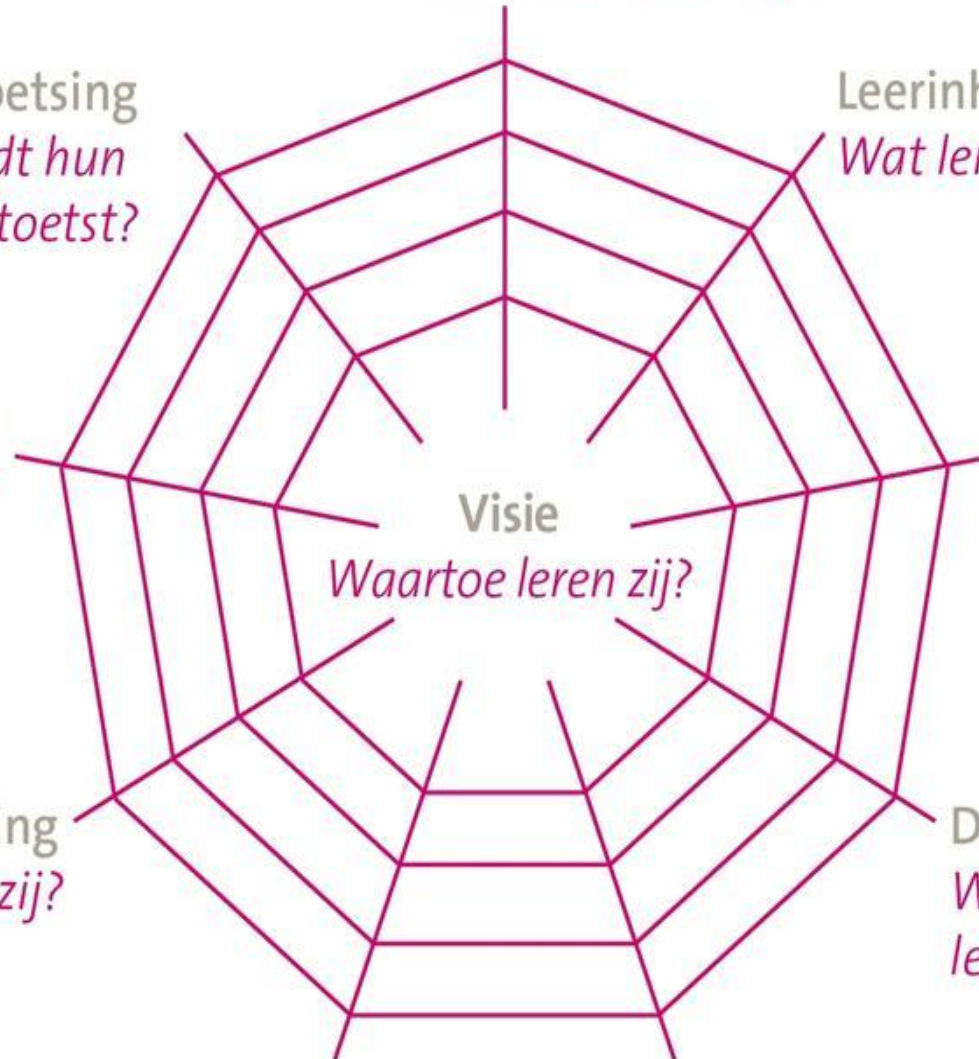
Wanneer leren zij?

Toetsing

Hoe wordt hun leren getoetst?

Visie

Waartoe leren zij?

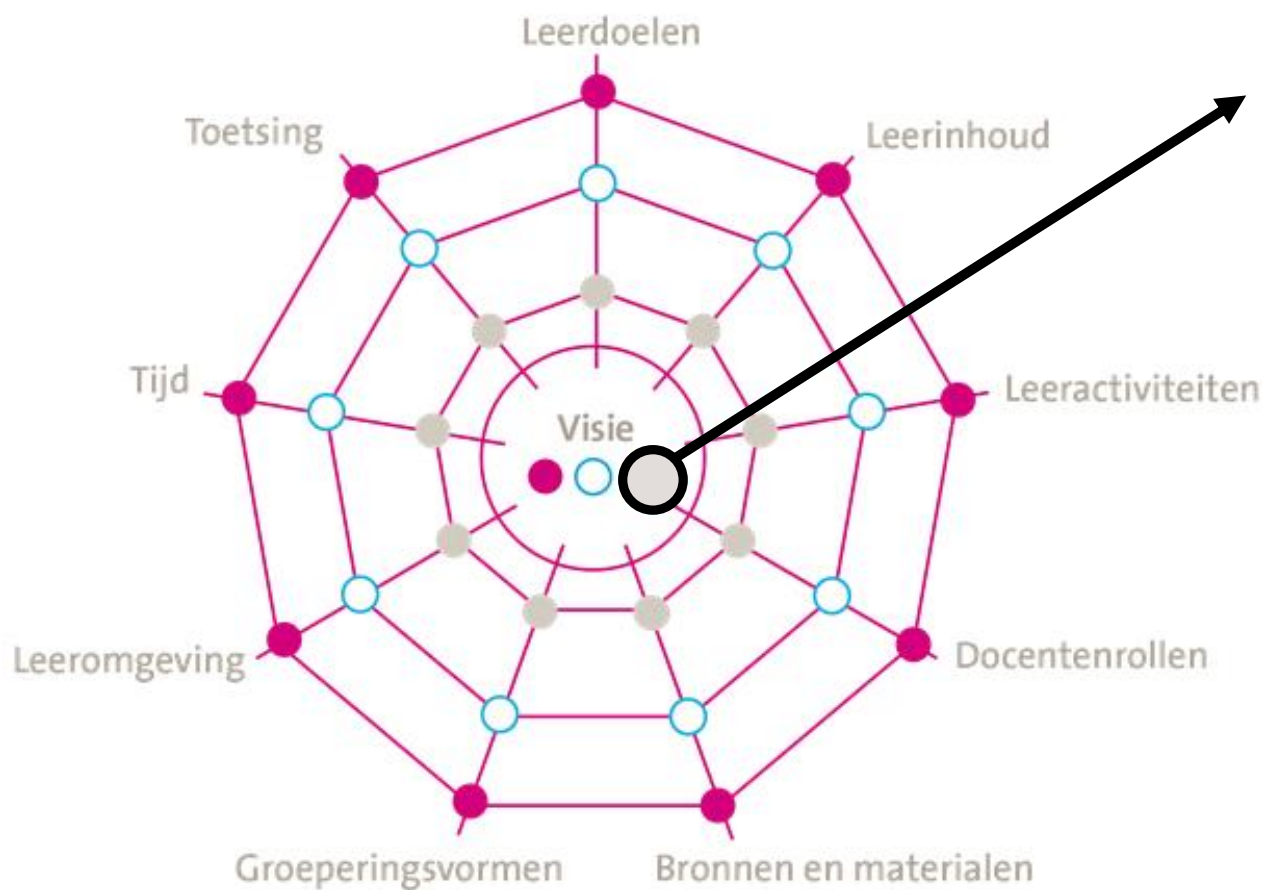




**Formatief
toetsen
openbaart zich
op
verschillende
niveaus**

FT: focus, lengte cyclus en impact

	Long-cycle	Medium-cycle	Short-cycle
Span	Across terms, teaching units	Within and between teaching units	Within and between lessons
Length	Four weeks to one year	One to four weeks	Minute-by-minute and day-by-day
Impact	Monitoring, curriculum alignment	Student-involved assessment	Engagement, responsiveness



Visie (Micro)

Visie op micro-niveau geeft aan 'waartoe' leerlingen leren binnen een lessenreeks, project, thema of vak. De visie op micro-niveau heeft een verbinding met de schoolvisie en wordt geformuleerd door de leraren (evt. in samenspraak met leerlingen). Het geeft antwoord op de vraag van bijvoorbeeld leerlingen en ouders waarom ze dit moeten leren.

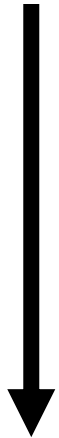
Legenda:

- Macro (nationaal niveau)
- Meso (schoolniveau)
- Micro (lesniveau)



**Bij formatief
toetsen lopen
studenten geen
grote risico's voor
de studenten – er
staat niks op het
spel**

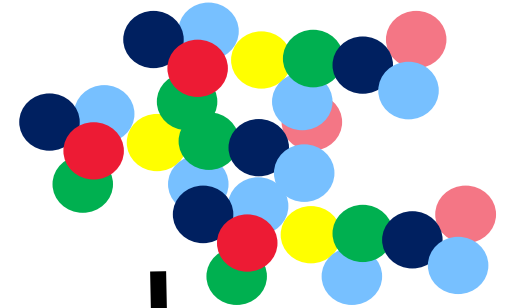
**er staat
niks op het
spel**



één datapunt
gericht op
informatie en
feedback



meerdere datapunten
gericht op diagnose,
bijsturing en
voorspelling



veel datapunten
gericht op zware
beslissing

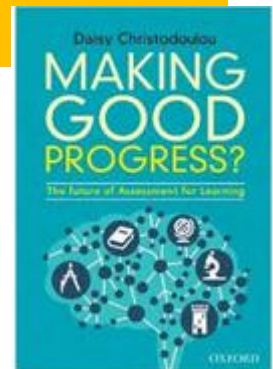


**Summatieve
toetsen worden
niet voor
formatieve
doeleinden
gebruikt**

formatief toetsen is gericht op (zelf leren) leren met als doel kennis en vaardigheden op te bouwen (mislukken mag en moet zelfs)

summatief toetsen is gericht op presteren met als doel of studenten de kennis en vaardigheden beheersen

Zie een interessante presentatie van Daisy Christodoulou over dit onderscheid op <https://www.youtube.com/watch?v=qLpAalDaqQY>
Of lees haar boek Making Good Progress





**Formatief
toetsen gaat
nooit gepaard
met een cijfer**

**Never grade students
while they are still
learning**

Uit: Kohn, A. (1994). Grading: The issue is not how but why, p. 41.

Blok 3

Van denken naar doen: het belang van leiderschap in de vijf fasen van het implementatie- proces



**Gebaseerd op Diephuis & Van Kasteren (2004;
Van ontwerp naar ontwikkeling) en Kotter
(1996; acht stappen in het veranderproces)**

**ZU
YD**

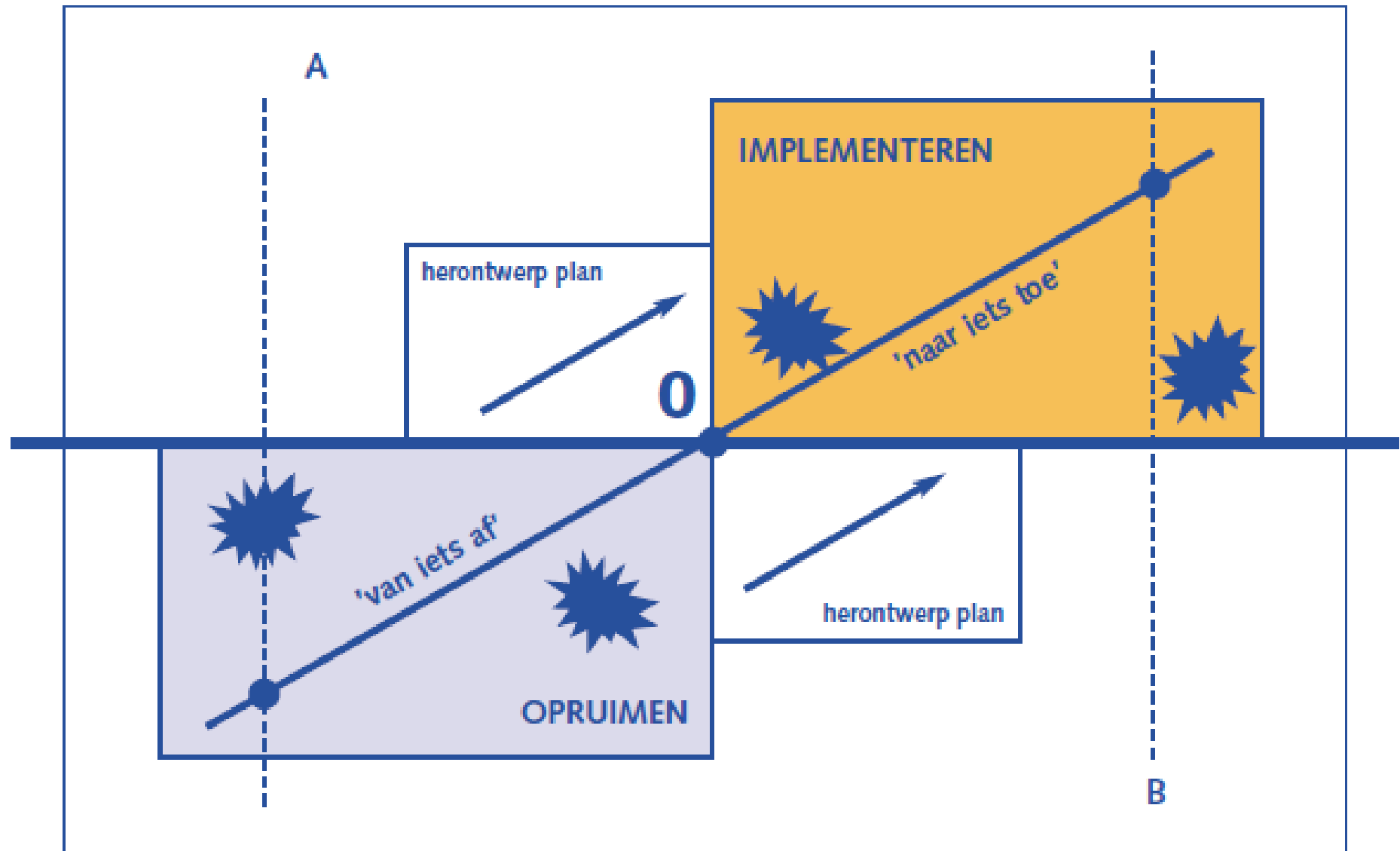
1. Urgentiebesef creëren



**ZU
YD**

2. Opruimen en kijken waar je staat





3. Leidinggeven aan heroriëntatie

inhoud | samenwerking | organisatie | rollen

taal



gedrag

**ZU
YD**

4. Leidinggeven aan het experiment



Spannendste fase! Terugval naar het oude is groot als ervaringen negatief zijn

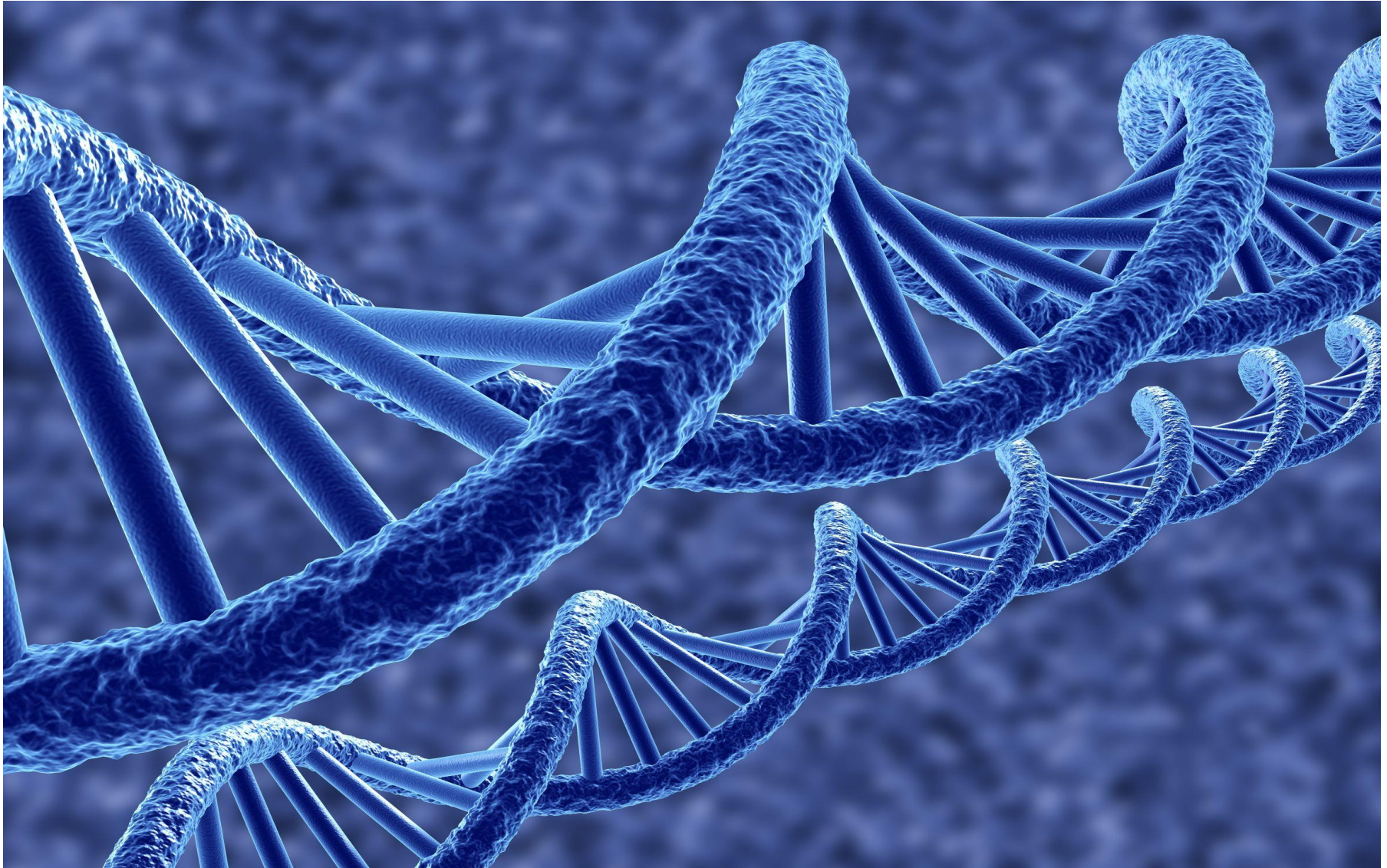
	waar werken we als opleiding naar toe? FEEDUP	waar staan we nu? FEEDBACK	hoe komen we als opleiding naar de gewenste situatie? FEEDFORWARD
management	verhelderen, begrijpen en delen van leerdoelen en criteria voor succes	realiseren van effectieve discussies en activiteiten die bewijs leveren voor ontwikkeling	terugkoppeling geven gericht op verder leren van docenten
collega's		activeren van docenten als belangrijke informatiebronnen voor elkaar	
docenten		activeren van docenten in het stimuleren van eigenaarschap over het eigen leren	

Wiliam, D. (2016). *Leadership for teacher learning*. Learning Sciences International.

5. Leidinggeven aan de herstructurering



6. Leidinggeven aan de verankering



Actie schoolleiding:

1. Ga in gesprek.
2. Zorg voor perspectiefwisseling.
3. Onderzoek kansen.
4. Ruim microleed op.
5. Formuleer een ondergrens.
6. Organiseer een ervaring.
7. Geef vertrouwen.
8. Word zichtbaar.
9. Ontwerp kaders.
10. Schep condities.

Beoogd effect voor iedereen:

We ontwikkelen een collectief beeld van de huidige situatie.

We komen los van vastzittende beelden.

We beseffen wat er al is en stellen prioriteiten.

We mobiliseren energie door gedoe op te lossen.

We krijgen helder waar iedereen in het begin staat.

We zetten de stap van denken naar doen.

We versterken de motivatie om zelf mee te veranderen.

We ontwikkelen persoonlijk leiderschap.

We creëren een gezamenlijk beeld van eenheid in verscheidenheid.

We hebben genoeg tijd en middelen om te ontwikkelen.

Tot slot



**ZU
YD**

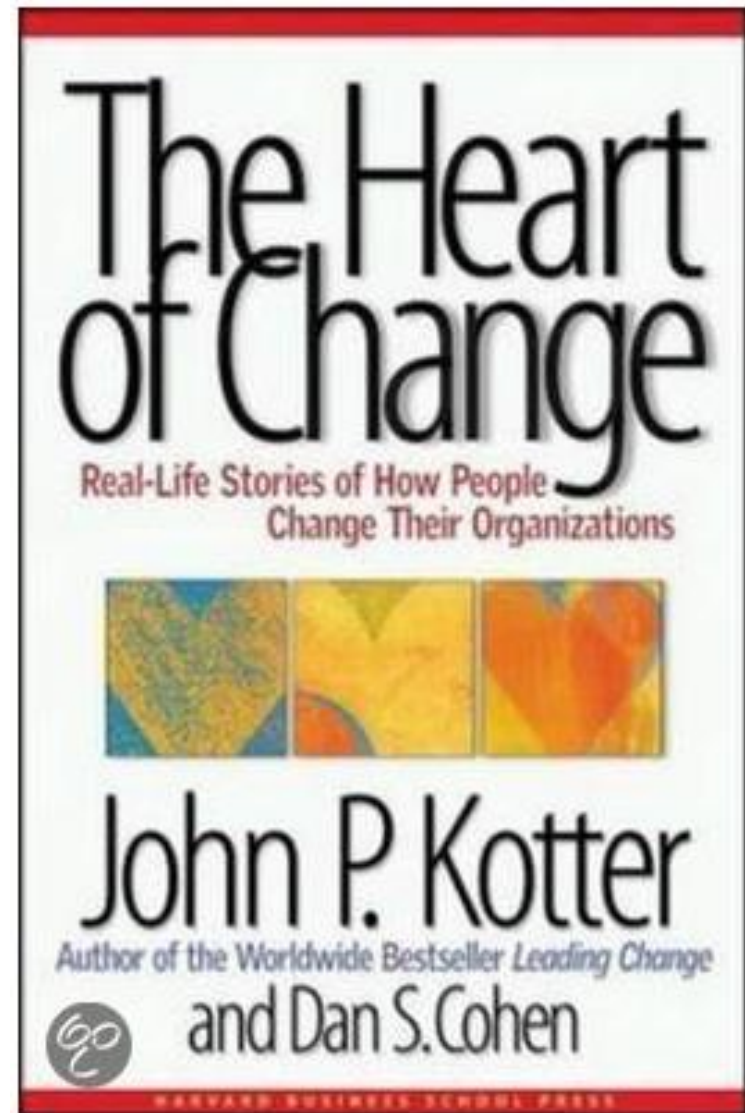








Aan de slag!



Kotter, J. P. and Cohen, D. S. (2002). *The Heart of Change: Real-life Stories of how People Change Their Organizations*. Harvard Business Press. Business & Economics.



**ZU
YD**

Terugkoppeling

En dan nog....



Dominique Sluijsmans & René Kneyber (red.)

Toetsrevolutie

Naar een feedbackcultuur
in het voortgezet onderwijs



Dominique Sluijsmans & René Kneyber (red.)

Toetsrevolutie

Naar een feedbackcultuur
in het voortgezet onderwijs



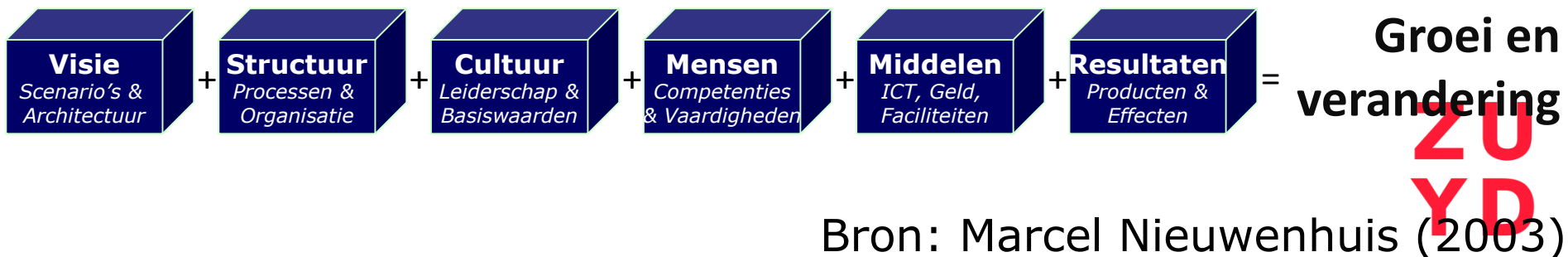
Dank!



dominique.sluijsmans@zuyd.nl
@dommarag
www.toetsrevolutie.nl



**ZU
YD**



Bron: Marcel Nieuwenhuis (2003)